

PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI RSUD Dr. H. BOB BAZAR SKM ERA NEW NORMAL

Saodin¹, Nyoman Nerson²

^{1,2} Prodi Manajemen STIE Muhammadiyah Kalianda

Email : Saodin53@gmail.com

ABSTRACT :

This study aims to determine the effect of environment and motivation on employee work discipline at the Regional General Hospital (RSUD) Dr. H. Bob Bazar, SKM. The population of this research is 315 employees and the research sample is 63 employees. In this study, the method used in the form of qualitative analysis is quantified and analyzed using multiple regression analysis, partial testing and simultaneous testing. The data analysis method used is the validity test, reliability test, and multiple linear regression analysis using the t test, F test, and the coefficient of determination (R²) with the help of the SPSS application. The results of the study show that the work environment and work motivation partially or simultaneously affect the work discipline of Dr. RSUD employees. H. Bob Bazaar SKM. The coefficient of determination (R²) is a variable in work discipline on the work environment and work motivation, which is 49.4%, and the remaining 50.2% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: Environment, Motivation, Work Discipline

ABSTRAK :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Bob Bazar, SKM. Populasi penelitian ini sebanyak 315 orang pegawai dan sampel penelitian sebanyak 63 orang pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis berbentuk kualitatif yang dikuantitatifkan dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda, pengujian parsial dan pengujian simultan. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R²) dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan memengaruhi disiplin kerja pegawai RSUD Dr. H. Bob Bazar SKM. Koefisien determinasi (R²) merupakan variabel dalam disiplin kerja terhadap lingkungan kerja dan motivasi kerja, yaitu sebesar 49,4%, dan sisanya sebesar 50,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan, Motivasi, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Pada Era Pandemi Covid-19 semua organisasi dituntut untuk bekerja lebih

efektif dan efisien. Untuk itu semua aspek termasuk sumber daya manusia dituntut untuk bekerja lebih berhati-hati, jaga

*Received : January, 12, 2023**Revised : January, 27, 2023**Available online : January, 30, 2023*

proses sesuai aturan pemerintah, berkualitas, terampil dan disiplin tepat waktu, tepat guna dan tepat manfaat.

Suatu organisasi yang baik biasanya terdapat sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan tujuan organisasi dengan baik, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang baik sangat tidak mungkin sebuah organisasi dapat berjalan. Sejalan dengan pernyataan tersebut bahwa Sumber Daya Manusia (Pegawai) Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Bob Bazar, SKM yang disingkat menjadi RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM sangat beranekaragam dan ada berbagai jenis profesi yang berinteraksi dengan profesional kesehatan dan non-kesehatan. Dibutuhkannya Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan bertalenta untuk menciptakan rumah sakit yang dapat memberikan pelayanan prima dalam mencapai tujuan rumah sakit.

Disiplin pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM yang merupakan satu-satunya Rumah Sakit yang ada di Kalianda, membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi sebagai bentuk kearifan lokal dan nyaman bagi pegawai menjadi sangat utama karena dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bab 1 ayat 1 yang menyatakan bahwa : Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.

RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM yang merupakan satu-satunya rumah sakit rujukan Covid-19 di Kabupaten Lampung Selatan. RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM sebelum pandemi Covid-19, menerapkan apel pagi dilaksanakan tiga kali dalam satu minggu, presensi pegawai menggunakan fingerprint, jam kerja sebanyak 7,5 jam/hari, 37,5 jam/minggu dan 150 jam/bulan.

Pada masa pandemi Covid-19, sistem dan kegiatan terkait pekerjaan pegawai mengalami perubahan. Hal itu dilakukan untuk memutuskan rantai penyebaran Covid-19 di lingkungan RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM. Selanjut setelah memasuki era new normal, menurut Surat Edaran Sekjen Kemenkes dan Direktur RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM, pegawai kembali bekerja seperti biasa, namun sesuai

*Received : January, 12, 2023**Revised : January, 27, 2023**Available online : January, 30, 2023*

protokol kesehatan tetap menggunakan masker, sering mencuci tangan dengan sabun dan air mengalir, menjaga jarak dan menghindari kerumunan.

Home Office (WFH) hanya berlaku untuk pegawai negeri sipil yang terpapar Covid-19 dengan status orang tanpa gejala. Jam kerja sama seperti sebelum pandemi Covid 19; 7,5 jam sehari, 5 hari seminggu (37,5 jam). Setelah itu tidak ada kegiatan apel pagi dan presensi pegawai menggunakan lembar absensi manual.

Berdasarkan observasi langsung di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM, kebijakan yang dilakukan di era new normal sedikit banyak berdampak pada disiplin kerja pegawai. Banyak pegawai yang kurang disiplin. Interaksi antar pegawai bahkan dengan pimpinan terbatas karena harus menjaga jarak. Tidak ada lagi kegiatan rekreatif, tidak ada kegiatan di luar daerah seperti pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan disiplin pegawai. Hal-hal ini tampaknya menjadikan pegawai kurang termotivasi dalam bekerja. Pemantauan dari atasan terhadap kerja pegawai kurang optimal.

Lingkungan kerja khususnya di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM masih belum baik seperti adanya gangguan listrik dan internet, ruangan yang tidak diatur

dengan baik sehingga berisiko terjadinya penularan. Hal-hal inilah yang diduga bisa menyebabkan menurunnya disiplin kerja pegawai, sehingga perlu dilakukannya kajian mendalam untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Bob Bazar SKM di era new normal.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2017), Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Suwanto et al., 2022) Suwanto, Dwi Nugroho, S., & Nuzul Hakim, L. (2022).

ANALISIS FAKTOR MOTIVASI BERWIRAUSAHA YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN BERWIRAUSAHA MASYARAKAT DI DESA BATANGHARI LAMPUNG TIMUR. *KALIANDA HALOK GAGAS*, 4(2), 120–128.

<https://doi.org/10.52655/khg.v4i2.28>

*Received : January, 12, 2023**Revised : January, 27, 2023**Available online : January, 30, 2023*

Indikator dari lingkungan kerja yaitu: Penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja kebersihan, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, dan peralatan kerja indikator pada penelitian ini berkaitan dengan fenomena yang terjadi adalah sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, dan peralatan kerja (Sedarmayanti, 2017). Menurut Nitisemito (2000) indikator lingkungan kerja adalah: 1) Suasana kerja; 2) Hubungan dengan rekan kerja; dan 3) Tersedianya fasilitas kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Edy, 2009), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2013).

Menurut Maslow (dalam Edy, 2009) bahwa ada lima tingkatan hirarki kebutuhan, dan ini dijadikan sebagai indikator motivasi yaitu: 1) Kebutuhan fisiologis (physiological) yaitu kebutuhan hidup dari kematian, kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar berupa

kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, istirahat, dan yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upaya untuk mempertahankan diri. 2) Kebutuhan rasa aman (safety) yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. 3) Kebutuhan hubungan sosial (affiliation) yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. 4) kebutuhan pengakuan (esteem) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. 5) Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization) yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

Disiplin Kerja

Hakikatnya disiplin kerja adalah alat yang dimiliki manajemen yang digunakan untuk mengubah perilaku pegawai menjadi perilaku standar organisasi; perilaku standar organisasi adalah perilaku bekerja efektif, efisien, dan produktif (Darsono dkk, 2011).

Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk

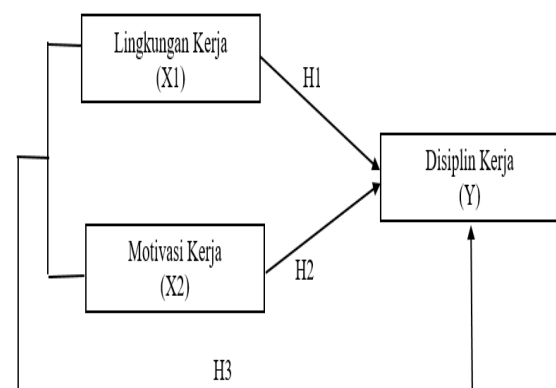
*Received : January, 12, 2023**Revised : January, 27, 2023**Available online : January, 30, 2023*

mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hal yang sama dikemukakan Hasibuan, S.P. (2011), disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Hasibuan, S.P. (2011) indikator disiplin kerja ada empat yaitu : 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk. 2) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan. 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang

diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. 4) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Berdasarkan fenomena maka yang dijadikan sebagai indikator penelitian disiplin kerja adalah menurut Kemen PAN-RB (2014) antara lain: 1) Mematuhi jam kerja; 2) Melaksanakan tugas; 3) Menyelesaikan tugas; 4) Menolak tugas yang tidak sesuai; dan 4) Berkoordinasi. Berikut gambar model penelitian yang dikembangkan.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

*Received : January, 12,2023**Revised : January, 27, 2023**Available online : January, 30, 2023*

H2 : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

H3 : Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Bob Bazar SKM pada tahun 2021 yang berjumlah 315 orang pegawai. Rincian jumlah populasi dari tahun 2019, tahun 2020 dan tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Jumlah Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Bob Bazar SKM Kalianda Kabupaten Lampung Selatan dari Tahun 2019 – 2021

Uraian	Tahun		
	2019	2020	2021
PNS	224	223	219
THLS	47	47	52
Honor BLUD	41	41	44
Total	312	311	315

Sumber: RSUD Dr. H. Bob Bazar SKM Kalianda

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat diketahui bahwa Jumlah Pegawai Rumah

Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Bob Bazar SKM Kalianda Kabupaten Lampung Selatan pada Tahun 2019 sebanyak 312 orang pegawai, Tahun 2020 sebanyak 311 orang pegawai dan Tahun 2021 orang pegawai sebanyak 315 orang pegawai. Sebagai populasi hanya diambil pada Tahun 2021 yaitu sebanyak 315 orang pegawai.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representatif (mewakili).

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Suharsimi Arikunto, 2019). Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2019), jika subjeknya kurang

*Received : January, 12, 2023**Revised : January, 27, 2023**Available online : January, 30, 2023*

dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10 - 15% atau 20 - 25% atau lebih.

Berdasarkan pendapat tersebut jumlah Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Bob Bazar SKM pada tahun 2021 sebanyak 315 orang pegawai. Dari populasi tersebut diambil 20% sehingga jumlah sampelnya adalah $20\% \times 315 \text{ orang} = 63 \text{ pegawai}$.

Alasan peneliti menggunakan 20% pada penentuan ukuran jumlah sampel tersebut adalah:

1. Jumlah pegawai 315 orang tidak mungkin diambil semua menjadi sampel.
2. Agar semua pegawai terwakili menjadi sampel.

Alat Analisis

Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini digunakan metode analisis regresi linier berganda. Penggunaan analisis regresi linier berganda ini, dikarenakan data yang diperoleh dianggap sebagai data populasi dan berdistribusi normal serta antara variabel independen dan dependen terdapat hubungan linier. Rumus Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

β₀ = Konstanta

(Ghozali, 2015)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden paling banyak; berjenis kelamin perempuan 33 responden (52,3%), berusia lebih dari 30 tahun (74,6%), berpendidikan D.III (72%) dan masa kerja 6-10 tahun (39%).

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas (SPSS) terhadap 3 variabel dengan item pernyataan maka hasilnya sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Received : January, 12, 2023

Revised : January, 27, 2023

Available online : January, 30, 2023

<u>Butir</u>	<u>Nilai Corrected</u>	<u>Sig.</u>	<u>r_{tabel}</u>	<u>Kriteria</u>
	<u>Item Total</u> <u>Correlation/r_{hitung}</u>			
1	0,981	0,000	0,244	Valid
2	0,956	0,000	0,244	Valid
3	0,955	0,000	0,244	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,244.

2. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel
Motivasi Kerja (X_2)

<u>Butir</u>	<u>Nilai Corrected</u>	<u>Sig.</u>	<u>r_{tabel}</u>	<u>Kriteria</u>
	<u>Item Total</u> <u>Correlation/r_{hitung}</u>			
1	0,948	0,000	0,244	Valid
2	0,868	0,000	0,244	Valid
3	0,946	0,000	0,244	Valid
4	0,929	0,000	0,244	Valid
5	0,889	0,000	0,244	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4 maka dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (Y) memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,244.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (Y), dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel
Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja
(X_2) dan Disiplin Kerja (Y)

<u>No.</u>	<u>Variabel</u>	<u>r_{alpha}</u>	<u>r_{kritis}</u>	<u>Kriteria</u>
1	Lingkungan Kerja	0,961	0,600	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,950	0,600	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,932	0,600	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 5 uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan reliabilitas. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten, berarti ketiga instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan besarnya pengaruh antar variabel. Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS diperoleh hasil pada Tabel 6.

Tabel 6

Received : January, 12,2023

Revised : January, 27, 2023

Available online : January, 30, 2023

Analisis Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (Y)

Correlations				
		lingkungan kerja	motivasi kerja	disiplin kerja
lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.387**	.426**
	Sig. (2-tailed)		.002	.001
	N	63	63	63
motivasi kerja	Pearson Correlation	.387**	1	.694**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000
	N	63	63	63
disiplin kerja	Pearson Correlation	.426**	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	
	N	63	63	63

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 6 dapat diinterpretasikan bahwa: hasil estimasi regresi terlihat bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih tinggi dibandingkan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Bob Bazar SKM, yang didasarkan pada nilai koefisien regresi sebesar 0,516 (*unstandardized coefficients*) dan nilai Beta sebesar 0,081 (*standardized coefficients*) dengan signifikan sebesar 0,000 atau sig. sebesar 0%.

Uji t (Uji Parsial)

Selanjutnya untuk menyakinkan bahwa masing-masing variabel akan dilakukan pengujian secara parsial. Dari hasil SPSS diperoleh nilai thitung sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.970	2.018		3.454	.001
lingkungan kerja	.267	.141	.185	1.890	.064
motivasi kerja	.516	.081	.622	6.348	.000

a. Dependent Variable: disiplin kerja

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 7 kriteria pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,005$ (uji dua sisi) dengan $df = 60$ ($63-2-1$) diketahui $t_{tabel} = 0,254$ dan $thitung = 0,426$. Karena $thitung > t_{tabel}$, maka variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y) berarti H_0 ditolak, H_a diterima.

Kriteria pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,005$ (uji dua sisi) dengan $df = 60$ ($63-2-1$) diketahui $t_{tabel} = 0,254$ dan $thitung = 0,387$. Karena $thitung > t_{tabel}$, maka variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) berarti H_0 ditolak, H_a diterima. H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan

Received : January, 12, 2023

Revised : January, 27, 2023

Available online : January, 30, 2023

variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Bob Bazar SKM Kalianda, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti.

Uji F (secara bersama-sama/simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan, terbukti kebenarannya atau tidak dengan menggunakan uji Ftest. Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) secara bersama-sama, dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel
Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja
(X2) dan Disiplin Kerja (Y)

ANOVA ^a				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.494	2.623

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, lingkungan kerja

a. Dependent Variable: disiplin kerja

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, lingkungan kerja

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil perhitungan didapat Fhitung sebesar 31,255 dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = 2$

dan $df_2 = 60$ di dapat nilai Ftabel 3,15 karena nilai Fhitung 31,255 > nilai Ftabel 3,15 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu; variabel Lingkungan Kerja dan variabel Motivasi

Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja. Sehingga model yang didapatkan layak digunakan untuk memprediksi. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil pada Tabel 9.

Tabel 9
Hasil Koefisien Determinasi

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 9 diketahui besarnya kontribusi masing-masing variabel dengan melihat hasil *Adjusted R Square* atau (*Adjusted R*²)= 0,494, hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja

*Received : January, 12, 2023**Revised : January, 27, 2023**Available online : January, 30, 2023*

dan variabel motivasi kerja dapat menjelaskan perubahan terhadap variabel disiplin kerja sebesar 49,4% sedangkan sisanya yaitu 50,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Bob Bazar SKM Kalianda, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja, variabel motivasi kerja terhadap variabel disiplin kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Bob Bazar SKM Kalianda, baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hal tersebut maka dibutuhkan upaya meningkatkan lingkungan yang bersih dan nyaman, motivasi kerja yang baik dari pimpinan sehingga tercipta disiplin kerja yang baik pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Bob Bazar SKM Kalianda.

REFERENSI

- Agung IM. (2020). Memahami pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Psikologi Sosial. Buku Ilmu Psikologi. 1(2):68–84.
- Alex S. Nitisemito. 2000. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.
- Chairani. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada unit pelaksana teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang, Universitas Tridinanti Palembang.
- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko. (2011). “Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21”, Nusantara Consulting, Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, H. Malayu, S.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan ketiga, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(1), 1408-1418.
- Indriyani R, Wijayaningsih R, Soehardi. (2021). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. J Ilm Manaj Ubhara. 3(1):228–37.
- Kemen PAN-RB. (2014). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53

Received : January, 12, 2023

Revised : January, 27, 2023

Available online : January, 30, 2023

- Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Revisi Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI; 2009.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia; 2009.
- Negara NB. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Pamungkas AS, Widowati SY. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Majalah Ilmiah Solusi. 18(3):147–60.
- Pemerintah Indonesia. (2009). Undang-Undang Republik Indonesia nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Indonesia; p. 65.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
- Sanusi, U. (2022). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA APARAT DI KANTOR DESA KELATEN KECAMATAN PENENGAHAN KABUPATEN LAMPUNG SELATAN. KALIANDA HALOK GAGAS, 5(1), 50-61.
- Sastrohadiwiryo, S. dan Syuhada, A. H. (2019). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Surat Keputusan Direktur RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM Kabupaten Lampung Selatan, Nomor: 821/00/Vi.04/2017 Tentang Akreditasi Format-Tata Naskah (Kebijakan / Pedoman / Panduan Dan SPO Akreditasi Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Bob Bazar, SKM Kabupaten Lampung Selatan.
- Wahyudi M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sci J Reflect Econ.